

4857 SAYILI İŞ KANUNU

AKP'nin işçi sınıfına verdiği en kalıcı zararlardan biri, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunudur. Bu kanun, sermayedar sınıfın çıkarları ve talepleri doğrultusunda kabul edildi. Kanun, kapitalistleşen İslamcıların, Türkiye burjuvazisinin ve emperyalistlerin taleplerinin ortaklaştığı bir metindir.

Kanunun Kabul Ediliş Sürecinde Konfederasyonların Çabaları ve Hataları

Türkiye'de işçilerin önemli bir bölümünü kapsamına alan ilk İş Kanunu, 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu Kanunun kapsamı ve getirdiği haklar yıllar içinde işçiler lehine genişletildi.

1967 yılında yeni bir İş Kanunu kabul edildi. Bu Kanun, bir usul hatası nedeniyle, TİP'in başvurusu üzerine 1970 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildi. 2003 yılı Haziran ayına kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ise 1971 yılında kabul edildi. 1475 sayılı İş Kanunu da 32 yıllık ömründe çeşitli kereler değişikliklere uğradı.

Bu Kanunda işçi lehinde en önemli değişiklikler, 1975 yılında kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli kıdemi üç yıldan bir yıla indiren ve kıdem tazminatı gün sayısını 15 günden 30 güne çıkaran yasa; 1983 yılında haftalık çalışma süresini 48 saatten 45 saate indiren ve çocukların çalışma yaşını 12'den 15'e çıkaran yasa; 2002 yılında iş güvencesi getiren yasayla sağlandı.

İşverenler, özellikle 2002 yılında 4773 sayılı Yasa ile önemli ölçüde iş güvencesi sağlanması sonrasında İş Yasasında önemli değişiklikler yapılmasını talep etmeye başladılar. Amaçları, bir yandan, iş güvencesini etkisiz kılmak, diğer yarıyla ise, 1937 yılından beri yürürlükte olan önemli bazı kazanımları "esneklik" adı altında yok etmekte.

Bülent Ecevit'in başbakanlığındaki 57. Hükümet'in Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve TİSK Genel Başkanları ile 26 Haziran 2001 tarihinde biraraya gelerek, çalışma mevzuatının bir bütün olarak gözden geçirilmesi konusunda bir protokol imzaladı. Bu protokole göre, işçi, işveren ve hükümet tarafları 3'er öğretim üyesini kendi adlarına hareket etme konusunda yetkili kılacaktı. Öğretim üyelerinin oybirliğiyle kabul ettikleri düzenleme, taraflarca da kabul edilmiş sayılacaktı. Böyle akıldışı bir yetki devri, Türkiye sendikacılık tarihinde ilk kez oluyordu. 1475, 2821 ve 2822 sayılı yasalar bir paket halinde ele alınacaktı. 2003 yılında kabul edilen ve işçi haklarında önemli geriye gidişlere yol açan 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilk taslağı bu protokol sonucunda ortaya çıktı. Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral, DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ve Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, bu protokole attıkları imzayla hak kayıplarına peşinen onay vermiş oldular. Bu üç genel başkanın bu akıldışı davranışının nedenleri açık değildir.

DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ve DİSK Genel Sekreteri Murat Tokmak imzasıyla 28 Haziran 2001 günü Yaşar Okuyan, Refik Baydur, Bayram Meral ve Salim Uslu'ya gönderilen bir mektupta, iş güvencesi yasa tasarısının 2001 Ekim'ine kadar TBMM'de ele alınması istendi. "Bilim Kurulunun çalışmalarının sonuç verebilmesi bakımından bu adımın atılmasının" gerekli görüldüğü ve aksi taktirde "Bilim Kurulunun çalışmalarına katılmakta bir yarar görmeyecekleri" belirtildi. Bu yazının, protokole "muhalefet şerhi" olarak eklenmesi istendi.¹

Bu protokolün imzalanmasından sonra bilim kurulu oluşturuldu ve çalışmalarına başladı.

Bu protokol uyarınca Türk-İş'i temsilen Prof.Dr.Sarper Süzek, DİSK'i temsilen Prof.Dr.Devrim Ulucan ve Hak-İş'i temsilen Prof.Dr.Öner Eyrenci bilim kuruluna katıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın temsilcileri Prof.Dr.Metin Kutal, Prof.Dr.Toker Dereli ve Prof.Dr.Savaş Taşkent; TİSK'in temsilcileri de Prof.Dr.Münir Ekonomi, Prof.Dr.Algun Çifter ve Prof.Dr.Teoman Akunal idi.

Ancak, bu protokolün imzalanması öncesinde, 25 Mayıs 2001 tarihinde İş Güvencesi Kanunu Tasarısı Bakanlar Kurulu'na sunulmuştu.

Tarafların temsilcilerinden oluşan ve onlar adına tam yetkili Bilim Kurulu bir İş Kanunu Ön Tasarısı hazırlıklarını 31 Mayıs 2002 tarihinde bitirdi.² Bu tasarının tarafların temsilcilerinin oybirliğiyle kabul edilmiş bölümleri, protokol gereği, tarafları peşinen bağlıyordu. Ancak Türk-İş Hukukçular Kurulu 17 Haziran 2002 günü yaptığı toplantısında, İş Kanunu Tasarısını temelden eleştirdi. Bu tasarıya bazı itirazlar gelince, tasarıda bazı değişiklikler yapılarak, 26 Haziran 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletildi.³

Bu arada, Türkiye'nin gündemine erken genel seçimler girdi. İşçilerin yıllardır süren mücadelesine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'ın büyük çabaları ve seçim ortamı eklenince, İş Kanunu Tasarısı kenarda beklerken, İş Güvencesi Kanunu gündeme alındı. Uzun tartışmalar sonucunda, 8-9 Ağustos 2002 günleri 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu kabul edildi. 4773 sayılı Kanun, 15 Ağustos 2002 günlü *Resmi Gazete*'de

¹ DİSK, 12. Genel Kurul Çalışma Raporu (2000-2004), İstanbul, 2004, s.145-146.

² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 3.6.2002 gün ve B.13.0.ÇGM.0.12.00.02.5697 sayılı yazısı ekinde 9 öğretim üyesinin 31.5.2002 tarihli *İş Kanunu Ön Tasarısı* metni

³ Bilim Komisyonu Başkanı Prof.Dr.Metin Kutal'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'a 26.6.2002 tarihli yazısı ekindeki *İş Kanunu Ön Tasarısı* metni.

yayımlanarak yürürlüğe girdi. Ancak, yürürlüğe giren kanunun uygulanmasına 15 Mart 2003 tarihinde geçileceği belirtildi.

İşverenler, 15 Mart 2003 tarihinden önce İş Kanunu Tasarısının yasalaşması yoluyla iş güvencesini etkisiz kılacak ve geçmiş dönemlerin kazanılmış haklarını uygulamadan kaldıracak düzenlemeler istemeye başladılar. Türk-İş, DİSK ve Hak-İş genel başkanlarının kendi adlarına hareket etme konusunda tam yetkiyle donatıldığı Bilim Kurulu tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunulmuş olan tasarı, bu açıdan işverenler için önemli bir mevzi oluşturuyordu.

3 Kasım 2002 genel seçimlerinin ardından, AKP'li Abdullah Gül'ün başbakanlığında oluşan 58. Cumhuriyet Hükümeti de işverenlerin taleplerine sıcak bakınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu, İş Kanunu Tasarısını gündeme getirdi. Murat Başesgioğlu, tasarı taslağının taraflarca yeniden görüşüleceğini, mutabakat sağlanamazsa, tasarıyı olduğu gibi Bakanlar Kurulu'na ve TBMM'ye göndereceğini belirtti.

Türk-İş Başkanlar Kurulu 9 Ocak 2003 günü yaptığı toplantısında bu konudaki tavrını şöyle açıkladı: "1475, 2821, 2822 sayılı Yasalar ve ayrıca Deniz İş Yasası, Basın İş Yasası, Dernekler Yasası, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası, özel güvenlik görevlileriyle ilişkili 2495 sayılı Yasa, Anayasa'nın ilgili maddeleri ve işçi hak ve özgürlüklerini ilgilendiren diğer mevzuat bir paket halinde ele alınmalı, sosyal tarafların da katılacağı çalışmalarla günün şartlarına ve Türkiye'nin onaylamış bulunduğu ILO Sözleşmelerine uygun hale getirilmelidir; tarım ve orman işçilerinin tümünün İş Yasası kapsamına alınması sağlanmalıdır. Yeni İş Yasası tasarısının, kıdem tazminatı, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı ve benzeri işçi karşıtı konulardaki önerileri kesinlikle kabul edilemez. Çalışma mevzuatında Türk-İş'in onayını almayan ve çalışanların çıkarlarına aykırı değişikliklerin yapılması durumunda, Türk-İş, benzeri geçmiş durumlarda gösterdiği tepkiyi aynı biçimde gösterecektir."

Bunun üzerine, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş yöneticileri ve uzmanları bir araya gelerek, İş Kanunu Tasarısı konusunda ortak bir tavır belirlediler. Daha sonra da işverenleri temsilen TİSK ile biraraya gelinerek tasarı konusunda bir uzlaşma arandı.

Tasarı konusunda çalışmalar yapıldığında, 34 maddeye ilişkin görüş farkları ortaya çıktı. Yapılan görüşmeler sonrasında, anlaşmazlık bulunan madde sayısı 11'e indirildi. Bu konuda da görüşmeler devam etti. Ancak tam bir mutabakat sağlanamayınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, anlaşma olmayan maddelerde bilim kurulunun önerisini temel alarak düzenleme yaptı ve tasarıyı 6 Mart günü Bakanlar Kurulu'na gönderdi. Bakanlar Kurulu da tasarıda bazı değişiklikler yaparak, öncelikle görüşülmesi talebiyle 7 Mart 2003 günü TBMM'ye iletti.

İş Kanunu Tasarısı 10 Mart 2003 günü TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda ele alındı. Komisyon'da bazı değişiklikler yapıldı.

Türk-İş Başkanlar Kurulu, 12 Mart 2003 günü yaptığı toplantısında konuyu şu şekilde değerlendirdi: "Başkanlar Kurulumuz, İş Kanunu tasarısında, Türk-İş'in ve diğer işçi konfederasyonlarının onayı olmadan TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda kabul edilen maddeleri reddetmekte, bu maddelerin TBMM Genel Kurulunda değiştirilmesini talep etmektedir. Başkanlar Kurulumuz, kıdem tazminatı hakkını geriletecek kıdem tazminatı fonuna kesinlikle karşıdır."

Tasarı 13 Mart 2003 günü TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmeye başlandı. Cumhuriyet Halk Partisi'nin bazı milletvekilleri tasarıyı engellemek amacıyla yoğun çaba gösterdiler. Böylece, iki günlük görüşmeler sonrasında tasarının ancak 13 maddesi kabul edilebildi.

Bu arada Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) da devreye girdi. TOBB, 11 Mart 2003 günü Adalet ve Kalkınma Partisi milletvekillerine dağıttığı, biri 5 sayfalık, diğeri 68 sayfalık çalışmada, kazanılmış birçok hakkı daha da geriye götürecek talepler gündeme getirdi. AKP milletvekilleri, TOBB'un istekleri doğrultusunda ve TİSK'le varılan anlaşmanın dışında öneriler vermeye hazırlandılar.

Türk-İş, DİSK, Hak-İş Genel Başkanları, 13 Mart 2003 gecesi Türk-İş Genel Merkezi'nde bir toplantı yaparak, 14 Mart günü saat 13:00'te tüm illerde şube yöneticileri ve işyeri sendika temsilci ve baştemsilcilerinin AKP il örgütlerini ziyaret etmesi, uyarması ve basına gelişmeler konusunda bilgi vermesini kararlaştırdılar. 12 saat içinde örgütlenen bu eylemlerde ortak bir bildiri okundu. Ayrıca, 14 Mart günü tüm milletvekillerine bir açıklama dağıtıldı. Ancak bu eylemler birçok ilde yapılmadı; eylemlere kitlesel katılım sağlanamadı. Birçok yerde göstermelik kalan eylemlerin hükümetin politikaları üzerinde herhangi bir etkisi olmadı.

Birçok işyerinde, bir sonraki adım olarak AKP Genel Merkez ve il örgütlerinde ziyareti sürekli kılmak tartışılmaya başlandı. Ancak sendikacılar böyle bir eylemi gerçekleştirmeye cesaret edemediler. Milletvekillerine faks ve cep telefonu aracılığıyla mesaj gönderme yoluna da gidildi. Ancak bunun da bir etkisi olmadı. Sendikacılar, yapılanların "yanlış" değil, sınıfsal bir tercih olduğunu anlamamakta ısrar ettiler; anlayanlar ise AKP'nin ve sermayedar sınıfın gücü karşısında geri adım attı.

Türk-İş Başkanlar Kurulu 15 Mart 2003 günü olağanüstü olarak toplandı. Toplantı sonunda, bir Yönetim Kurulu bildirisini yayımlandı. Yönetim Kurulu bildirisinin İş Kanunu Tasarısına ilişkin bölümü şu şekildeydi: "TBMM Genel Kurulu'nda görüşülmekte olan İş Kanunu Tasarısı, bazı noktalardaki olumlu düzenlemelere rağmen, bir bütün olarak mevcut işçi haklarına büyük darbe indirmekte ve iş güvencesinin içini tümüyle boşaltmaktadır. İşçiyi köleleştirmeyi amaçlayan bu tasarı geri çekilmelidir ve bu anlayışla bir daha gündeme

getirilmemelidir. Yönetim Kurulumuz, TBMM görüşmeleri sırasında işçi haklarının savunulmasına katkıda bulunan Sayın Milletvekillerimize teşekkür etmektedir.”

Ancak bu bildirin gereklere yerine getirilmedi; işçi sınıfının geniş kesimlerini bilgilendirici ve eyleme geçirici bir çizgi izlenmesinden kaçınıldı. Ancak bu sınırlı tepkiler sonucunda bile, İş Kanunu tasarısının TBMM Genel Kurulu'ndaki görüşmesi ertelendi. Bu arada, AKP milletvekillerinin verdiği bir önergeyle, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'nın uygulamaya girme tarihi 15 Mart'tan 30 Haziran'a çekildi. Sendikacılar bu değişikliğe de etkili bir tepki göstermedi.

Ancak Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer, iş güvencesinin uygulamaya girme tarihini 30 Mart'a erteleyen Yasayı, yeniden görüşülmek üzere TBMM'ye iade etti. AKP, bu konuda yeni bir girişimde bulunmadı.

Diğer taraftan, işveren çevrelerinin ısrarları üzerine, İş Kanunu Tasarısının görüşülmesine yeniden başlandı. 4857 sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edildi ve Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından onaylanıp 10 Haziran 2003 günlü *Resmî Gazete*'de yayımlandıktan sonra yürürlüğe girdi.

Türk-İş bu dönemde kamu kesimindeki 453 bin işçi adına hükümetle toplu sözleşme çerçeve protokolü görüşmelerini sürdürüyordu. Türk-İş'in elindeki çok önemli bir olanak, toplu sözleşme mücadelesiyle İş Kanunu tasarısına karşı mücadeleyi bütünleştirmek ve güçlü/etkili bir cephe oluşturmaktı. Türk-İş yönetimi buna cesaret edemedi; böyle bir bütünleşik mücadeleyi örgütlemekten ve sürdürmekten ısrarla kaçındı. Bu ürkek tavır, İş Kanununun kabul edilmesini kolaylaştırdı.

Sendikalar AKP'nin bu ilk darbesi karşısında sessiz kalınca, yeni darbeler gelmeye başladı.

26 Haziran 2001 günü Türk-İş, DİSK ve Hak-İş Genel Başkanlarının bir protokolle kendi adlarına tam yetkili olarak bazı üniversite öğretim üyelerini görevlendirmeleriyle başlayan süreç, 10 Haziran 2003 günü AKP tarafından tamamlandı ve işçi haklarına önemli darbeler indirildi. İşçi sendikaları, işçi haklarında çok önemli geriye gidişlere yol açan bu tasarının kanunlaşmasını önlemek için etkili, geniş kitlesel katılımlı ve sonuç alıcı eylemler gerçekleştirmekten kaçındı. Bu kadar önemli bir tehdit karşısında gösterilen tepki, küçük grupların etkisiz ve göstermelik eylemleriyle sınırlı kaldı. Sendikalar bu olay sürecinde AKP ve sermayedar sınıf ile ilk ciddi karşılaşmasını yaşadı ve ciddi bir direnç bile göstermeden geri adım attı.

4857 Sayılı İş Kanununda İşçi Aleyhine Düzenlemeler

4857 sayılı İş Yasası, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası ile getirilen iş güvencesini büyük ölçüde ortadan kaldırdı.

4773 sayılı Kanunda 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin (diğer koşulları da yerine getirmesi durumunda) iş güvencesinden yararlanabileceği belirtiliyordu. AKP, 4857 sayılı İş Kanununda, bu eşiği 30 işçiye yükseltti. 30'dan az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler iş güvencesinin kapsamı dışına çıkarıldı. Birçok işyeri, kağıt üzerinde parçalanarak, 30'dan az sayıda işçi çalıştırır biçimde gösterilerek, iş güvencesinin kapsamı dışına alındı.

4857 sayılı İş Yasasının iş güvencesi açısından getirdiği en büyük olumsuzluklardan biri, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını kolaylaştırmasıdır. Yasaya göre, işveren, işçinin çalıştırılacağı işin belirli süreli olmaması durumunda da belirli süreli işçi çalıştırabilmektedir. Böylece, süreklilik gösteren bir işte, birbiri ardı sıra, belirli süreli iş sözleşmeleriyle işçi çalıştırılabilmekte ve bu işçiler iş güvencesinden, ihbar süresinden, kıdem tazminatından ve işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. Yasanın ilgili maddeleri şöyledir: “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.” (Madde 9) “İş ilişkisinin bir süreyle bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.” (Madde 11)

1475 sayılı İş Yasasının uygulanması sırasında, zincirleme belirli süreli hizmet akitlerinin belirsiz süreli hizmet akdine dönüşeceği konusunda yerleşmiş yargı kararları vardı. Ancak 4857 sayılı Yasanın 11. maddesinin son iki fıkrası, bu konuda son derece olumsuz bir düzenleme getirdi: “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

“Esaslı nedene dayanma” son derece belirsiz bir durumdur ve istismara açıktır. Bu ibareye göre, bir işçiyi, “esaslı bir nedene dayandığı” iddiasıyla, uzun süre belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırmak ve iş güvencesinden, ihbar süresinden ve kıdem tazminatından mahrum bırakmak mümkün olmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin bu biçimiyle düzenlenmesi, iş güvencesine indirilen en büyük darbedir.

Yasa tasarısı görüşülürken, TBMM'deki muhalefet partileri ile işçi sendika ve konfederasyonları bu konuya gereken önemi vermediler, bu düzenlemeye karşı kamuoyunu bilgilendirme ve tepki örgütlenme çabasına girmediler. Halbuki bu konu Avrupa ülkelerinde tartışılıyor ve eleştiriliyordu. Türkiye'de bu konudaki bilgisizlik ve duyarsızlık, sendikaların uluslararası ilişkilerinin sendikal alanda gelişmeleri izleme açısından hiçbir önemli etkisinin olmadığını da göstermektedir.

1475 sayılı İş Yasasının 16. maddesi, çalışma koşullarında önemli bir değişiklikle karşı karşıya bırakılan işçiye, hizmet akdini tek taraflı olarak feshederek, kıdem tazminatını alma hakkı tanıyordu (“iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa”). 4857 sayılı İş Yasasında konuya ilişkin düzenleme şu biçimdedir: “İşveren, iş sözleşmesiyle ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.” (Madde 22)

Bu yeni düzenleme, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi açısından yeni bir “geçerli neden” yaratmaktadır. Yasanın 18. maddesine göre, ancak işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin bulunması durumunda ortaya geçerli neden çıkmaktadır. İşyerinde bu nitelikte bir geçerli neden yoksa, işveren, işçinin çalışma koşullarını önemli biçimde değiştirebilir ve ağırlaştırabilir. İşçinin bu değişikliği kabul etmemesi durumunda artık kendi isteğiyle kıdem tazminatını alıp işyerinden ayrılma hakkı yoktur. İşveren, çalışma koşullarındaki önemli değişikliğin geçerli bir nedeni olduğunu açıklarsa, işçinin bu yeni koşulları kabul etmemesi de işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli bir nedene dayanılarak feshedilmesi için yeterli koşul oluşturacaktır. Diğer bir deyişle, işveren, 18. maddedeki koşullara ek olarak, iş sözleşmesinin feshinde, kolayca kullanılacak ek bir geçerli neden yaratmaktadır. Bu düzenleme, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Türkiye tarafından onaylanmış ve Anayasanın 90. maddesi uyarınca doğrudan uygulanırılık kazanmış olan 158 sayılı Sözleşmesinin de ihlalidir.

2002 yılında kabul edilen 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasına göre, “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.” 4857 sayılı İş Yasası, bu düzenlemeyi aynen aldıktan sonra, “işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür” ibaresini eklemektedir. AKP’nin getirdiği bu yeni düzenleme de, iş güvencesini zayıflatmaktadır.

4857 sayılı İş Yasasının 21. maddesine göre, “işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur... Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”

4773 sayılı İş Güvencesi Yasasında tazminat miktarı en az 6 aylık ve en çok 12 aylık ücret tutarı iken, AKP bu miktarları, sırasıyla, 4 ve 8 aya indirdi.

4857 sayılı İş Yasasının 25. maddesi, “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenlemektedir. Bu düzenleme, 1475 sayılı İş Yasasının 17/II. maddesine uygundur., “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” durumunda iş sözleşmesi derhal ve tazminatsız olarak feshedilebilmektedir. 1475/17/II’de 10 günlük ücret tutarı, 4857 sayılı Yasada 30 günlük ücreti tutarına çıkarılmıştır. İşe devamsızlıkta veya işe alkollü gelmek veya işyerinde alkollü içki içmekte, 158 sayılı ILO Sözleşmesi’nin öngördüğü “alışkanlık haline getirmek” koşulu aranmamakta, bu olayların bir kez ortaya çıkmasında iş sözleşmesinin derhal ve tazminatsız olarak feshi yoluna gidilmektedir.

Tarafların derhal fesih hakkını kullanma süresi 1475 sayılı Yasanın 18. maddesinde düzenlenmişti. 4857 sayılı İş Yasasının 26. maddesinde de aşağıdaki düzenleme yer almaktadır: “... ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.”

Maddedeki son cümle, 1475 sayılı Yasa’da yoktur; yeni eklenmiştir ve işçinin aleyhindedir.

9 Ağustos 2002 gün ve 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası, çeşitli eksikliklerine rağmen, büyük ölçüde iş güvencesi sağlamaktaydı. AKP tarafından TBMM’de kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası, iş güvencesini büyük ölçüde ortadan kaldırdı.

4857 sayılı İş Kanununun kabul edilmesi öncesindeki yaklaşık 12 yıllık dönemde (özellikle işçi ücretlerinin 1991-93 dönemindeki artışının da etkisiyle) hem kamu sektöründe, hem de özel sektörde taşeronluk, fason üretim, hizmet alımı gibi uygulamalar yaygınlaştı. 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde bu konuda olumlu bir düzenleme getirildi.

Kanunun 2. maddesinde şu hüküm yer aldı:

“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu

ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

“Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

Metindeki “asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde” ifadesi, işyerinde asıl işin parçası olan işlerin taşeronla verilmesi konusunda bir kısıtlama getiriyordu. Metindeki “ile” ifadesi, asıl işin bir bölümünün taşeronla verilebilmesi için “işletmenin ve işin gereği” ve “teknolojik nedenle uzmanlık gerektiren işler” koşulunun ikisinin de aynı anda yerine getirilmesini gerekli kılıyordu. Ancak sermaye yanlısı bazı öğretim üyeleri, buradaki “ile” ifadesinin esasında “veya” anlamında kullanıldığını ve iki etmenden herhangi birinin bulunması durumunda asıl işin bölümlerinin de taşeronla verilmesinin önünde bir engel bulunmadığı görüşünü açıkladılar. Uygulama da bu doğrultuda gelişti.

Bu konuyu düzenleyen Alt İşverenlik Yönetmeliği ise 27.9.2008 tarihli *Resmî Gazete*'de yayımlanarak bu tarihte yürürlüğe girdi.

Yönetmeliğe göre, “Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır... Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.”

Yönetmeliğe göre, “Alt işverenlik sözleşmesinde... Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.”

Yönetmeliğe göre, “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir. İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır. Ancak asıl iş; İşletmenin ve işin gereği, teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir. Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.”

Sendikaların çoğu, işveren yanlısı bazı öğretim üyelerinin aleyhte yorumlarına rağmen işçi lehine hükümler içeren bu yönetmeliği kullanmaktan kaçındı. Taşeronluktan yakın bir çok sendikacı, bu yönetmeliğin farkında bile değildi. Böylece taşeronlukla mücadelede kullanılacak bir düzenleme, sendikaların bu konudaki bilgisizliği, duyarsızlığı, aymazlığı ve belki de cesaretsizliği nedeniyle değerlendirilmedi.

4857 sayılı Kanunun bu maddesine 1.7.2006 gün ve 5538 sayılı kanunla bir ekleme yapıldı. Bu ekleme kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilerinin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının önünü kapattı. İlgili düzenleme şu şekildeydi:

“Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak; (a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya, (b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar.”

“Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere; (a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması, (b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz.”

4857 sayılı Kanunun 2. maddesine 1.7.2006 tarihinde yapılan bu eklemeye, sendikalar ellerindeki önemli bir hakkın kullanılmasında yasal bir engelle karşı karşıya kaldılar. Kaybolma tehlikesi ortaya çıkan hak, Türkiye’de 1991-1992 yıllarından beri tartışılan ve sendikaların bir türlü kavrayamadıkları veya kullanmaya cesaret edemedikleri bir düzenlemeydi. Daha önce de belirtildiği gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 94 sayılı Sözleşmesi, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan ihalelerde ihale şartnamesine bir hüküm konmasını öngörüyordu. Bu yeni düzenlemeye sendikalardan hiçbir tepki gelmedi; düzenlemeyi eleştiren açıklamalar bile yapılmadı. Bu düzenlemenin ne anlama geldiğini ya kavrayamadılar, ya da ürktüler. Sendikaların bir bölümü “gamsız”lığı sürdürdü; bir bölümü de hükümete ve AKP’ye yaranma çabalarına devam etti.

4857 sayılı İş Kanunu, işgücünü satarak işçi sınıfının bir parçası olmasına karşın çok sayıda insanın “işçi” sayılmaması uygulamasını sürdürdü. Eve-iş-verme sistemi içinde çalışan ve sayıları son yıllarda giderek artan onbinlerce işçi, “hizmet akdi” veya “iş sözleşmesi” ile değil de “istisna akdi” ile çalıştıkları iddiasıyla, İş Kanununun kapsamı dışında bırakıldı. Ayrıca “hizmet akdi” veya “iş sözleşmesi” ile çalıştığı kabul edilen aşğıdaki gruplar da İş Kanunu kapsamının dışında tutuldu.

“Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz; (a) Deniz ve hava taşıma işlerinde, (b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, (c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, (d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, (e) Ev hizmetlerinde, (f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, (g) Sporcular hakkında, (h) Rehabilité edilenler hakkında, (i) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

“Şu kadar ki; (a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, (b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, (c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, (d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, (e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, (f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler, bu Kanun hükümlerine tabidir.”

4857 sayılı İş Kanunu ile işçi sınıfına indirilen darbelerin en büyüklerinden biri, “geçici iş ilişkisi” adı altında işçi kiralama. Bu düzenlemeyle, bir işletmenin kendi işçilerini başka bir işletmeye kiralayabilmesi ve bu yolla gelir elde edebilmesi yasallaştı.

Geçmişte Türk çalışma mevzuatında genel kural, bir işçinin bir işverenle bir anlaşma (hizmet akdi, iş sözleşmesi) yapması ve aldığı ücret karşılığında o işveren için çalışmasıydı. Eski Borçlar Kanunu'nun 320. maddesinde, belirli koşullarda, işverenin çalıştırdığı işçiye başka yerde iş yaptırma hakkı da tanınmaktaydı. (“Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmağa mecbur olup başkasına devredemez. İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi, aynı kayıtlara tabidir.”) Ancak bu uygulamada işçisini başka bir yerde çalıştıran işveren için bir ek kazanç söz konusu değildi ve bu uygulamaya çok az başvuruldu.

AKP ise işçi kiralamayı getirdi.

AKP iktidarı, sermayenin işçi haklarını kısıtlamaya yönelik bu önemli talebini hayata geçirirken, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş'ten bu konuda ciddi hiçbir tepki gelmedi. Bu örgütler, özellikle bu yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her yıl Haziran ayında Cenevre'de toplanan Uluslararası Çalışma Konferanslarında bu konunun “Contract Labour” (Sözleşmeli Emek) başlığı altında ele alındığının ve bu konuda bir uluslararası düzenleme (Sözleşme veya Tavsiye Kararı) kabul edilmesinin reddedildiğinin farkında bile değildi. Cenevre'de “ILO'ya” gidenler, “ILO” dışında Cenevre'nin alışveriş merkezleriyle ve başka özellikleriyle ilgilendiklerinden, 4857 sayılı Kanunun 7. maddesi olarak gündeme gelen düzenleme konusunda da büyük bir bilgisizlik, aymazlık ve sorumsuzluk sergilediler. İlgili madde aşağıda verilmektedir.

“Madde 7 - İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

“Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

“İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

“İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

“İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavt uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

“Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.”

Kiralık işçi uygulaması, sendikal örgütlülüğe de büyük darbe indirmektedir. Kiralık işçi olarak çalıştırılan işçi bir işyerinde toplam 1,5 yıl çalışabilmektedir; ancak bu süre içinde o işyerinin işçisi sayılmadığından o işyerindeki sendikal örgütlülük içinde yer alması mümkün değildir.

Bu maddenin kabul edilmesinin ardından çeşitli kamu kurum ve kuruluşları da işçi kiralamaya başladı. T.C.Karayolları Genel Müdürlüğü'nün bazı bölge müdürlükleri işçi kiralama ihaleleri açtı. Örneğin, Karayolları 2. Bölge Müdürlüğü'nün (İzmir) açtığı bir ihalede 1 Nisan 2008 ile 31 Aralık 2008 tarihleri arasında 9 ay süre ile İzmir, Aydın, Denizli, Uşak, Muğla, Manisa, Ödemiş ve Ayvalık'ta çalıştırılmak üzere 7 yükleyici ve ekskavatör operatörü, 5 adet silindir operatörü, 8 adet kamyon-çekici operatörü kiralanacağı belirtilmektedir. Karayolları 9. Bölge Müdürlüğü'nün (Diyarbakır) “işçilik hizmeti alınacaktır” başlıklı ihalesinde şöyle deniyorya: “Bölgemiz

muhtelif yollarında yatay, düşey ve ışıklı işaretleme işlerinin yapılması için 11 adet düz içinin 210 gün çalıştırılması, 9 adet düz işçinin 180 gün çalıştırılması, 1 adet ikinci sınıf ustanın 210 gün çalıştırılması, 5 adet ikinci sınıf ustanın 180 gün çalıştırılması, düz işçilerin toplamda 599 tatil günü için çalıştırılmaları, ikinci sınıf ustaların toplamda 140 tatil günü için çalıştırılmaları.” Karayolları 9. Bölge Müdürlüğü Köprü Başmühendisliği de (Diyarbakır) bir ihale açtı. İhalede, “hizmet amaçlı 7 usta işçi, 1 düz işçi” aranıyordu. Karayolları 4. Bölge Müdürlüğü ise, şube, şantiye ve otoyol bakım işletme şefliklerinde emrinde çalıştırılmak üzere operatör ve atelye ustası kiralayacaktı. Kiralanacakların çalışacakları toplam gün sayısı 7850 idi.

Bu uygulama yalnızca Karayolları Genel Müdürlüğü ile sınırlı değildi. Örneğin, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin bir kuruluşu olan KİPTAŞ (İstanbul Konut İmar Plan Sanayi ve Ticaret A.Ş.), belediyeye şoför kiralityordu. KİPTAŞ kadrosunda istihdam edilen 1800 dolayında işçi, İETT'ye kiralanmıştı. KİPTAŞ, toplam maliyetinin üstünde bir fiyatla kiraladığı işçiler karşılığında, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nden önemli miktarda kaynak alıyordu. Ayrıca, özel bir kuruluş olan Yurt Mühendislik de İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne mühendis kiralityordu.

İşçi kiralama taşeronluktan farklıdır. Yukarıdaki ihaleler taşeronluk ihalesi olsaydı, iş tanımlanır ve işin yapılması için ihale açılırdı. Halbuki açılan ihale, bir kuruluştan işçi kiralanmasıyla ilgilidir. Böylece Türkiye'de işçilerin köleleştirilmesinde yeni bir aşamaya geçilmiş oldu. Bu hak kaybında hem bunu talep eden ulusötesi sermayenin, hem bunu hayata geçiren AKP'nin, hem bu konuda tam bir duyarsızlık içinde olan muhalefet partilerinin, hem de böylesine önemli bir konuda bilgisizlik, duyarsızlık, sorumsuzluk ve teslimiyet içinde olan işçi sendikalarının ve konfederasyonlarının büyük payı vardır.

4857 sayılı İş Kanunu, kısmi süreli çalışmayı da düzenledi (M.13).

2003 yılına kadar çalışma mevzuatımızda genel kural, daimi işçilikti. Ancak 4857 sayılı İş Yasası ile kısmi süreli iş sözleşmesi (“part-time“ çalışma) düzenlemesi yapıldı. Türkiye'de bu uygulama geçmişte de vardı; ancak İş Yasasındaki bu düzenleme ile bu uygulama hızla yaygınlaşmaya ve ek bir sömürü kaynağı olmaya başladı.

Türkiye'de birçok hak, tam zamanlı çalışmaya göre düzenlenmiştir. Örneğin, işçinin ücretli hafta tatiline hak kazanabilmesi, haftalık 45 saatlik çalışma süresini doldurmasına bağlıdır. Kısmi süreli çalışan bir işçi haftalık 45 saati doldurmadığından, ücretli hafta tatili hakkını yitirmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakları da tartışmalıdır. Ayrıca, kısmi süreli çalışmanın yasayla düzenlenmesi, aşağıda ele alınan “çağrı üzerine çalışma“yı olanaklı kılmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın en acımasız biçimlerinden biri, çağrı üzerine çalışmadır. 4857 sayılı İş Kanunu öncesinde mevzuatımızda böyle bir çalıştırma biçimi yoktu. Bu yeni düzenlemeyle işçinin köleleştirilmesi doğrultusunda önemli bir adım daha atıldı. Madde metni şu şekildedir:

“Madde 14 - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

“Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

“İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”

4857 sayılı İş Kanunu, işçinin işe alındığında uygulanacak deneme süresini bir aydan iki aya çıkardı. Bu sürenin toplu iş sözleşmeleriyle üç aya kadar uzatılabileceği konusundaki eski düzenleme yerine, dört aylık süre getirildi.

AKP'nin 4857 sayılı Kanunla işçi haklarına büyük darbe indirdiği alanlardan biri, fazla çalışmadır. Yasanın 41. maddesindeki düzenlemeler ve yol açtığı hak kayıpları aşağıda sunulmaktadır:

“Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.”

41. maddenin bu fıkrasında iki önemli hak kaybı söz konusudur. Yasaya göre, fazla çalışma, 45 saatlik haftalık çalışma süresini aşan kısımdır. Halbuki eskiden günlük çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma kabul ediliyordu. Bu durumda, bir işçi birkaç gün normal günlük çalışmasını aşan çalışma yapsa, ancak çeşitli nedenlerle haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşmasa, fazla çalışma ücretine hak kazanamamaktadır.

İkinci önemli konu, denkleştirmedir. Aşağıda ele alınacağı gibi, “denkleştirme” uygulamasında bazı haftalarda 45 saati aşan çalışmalar için de fazla çalışma ücreti ödenmemektedir.

4857 sayılı Kanun, “fazla çalışma” ile “fazla sürelerle çalışma” arasında bir ayrım yapmaktadır. Haftalık normal 45 saatlik çalışma süresini aşan çalışmalar için yüzde elli oranında bir zam uygulanmaktadır. Uygulama daha önce de böyledir. Ancak yeni düzenleme, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altına indirilmiş olması durumunda, 45 saate kadarki çalışmalara “fazla sürelerle çalışma” adının verilerek, bu süreler için ücretin yüzde

25 oranında zamlı ödenmesidir. Örneğin, eğer toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresi 40 saate inmişse, işçinin haftada 50 saat çalışma durumunda ilk 5 saat için yüzde 25 zam, ikinci 5 saat içinse yüzde 50 zam uygulanacaktır. “Fazla sürelerle çalışma”da zam oranı yüzde 50’den yüzde 25’e indirilmiştir: “Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.”

4857 sayılı İş Kanunu öncesinde fazla çalışmanın ücretli izinle takas edilmesi yasaktı. Fazla çalışma yapan işçiye mutlaka fazla çalışma zamlı ücretinin ödenmesi gerekiyordu. 4857 sayılı Kanun, fazla çalışmanın ücretli izinle takas edilmesi uygulamasını getirdi. Kanundaki düzenleme bu konuyu işçinin isteğine bırakmış olmakla birlikte, uygulamada bu konudaki kararın işverene ait olduğu bilinmektedir: “Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.”

4857 sayılı Kanunla işçi haklarına indirilen darbelerin en büyüklerinden biri, haftalık çalışma süresinin günlere dağıtımı ve denkleştirilmesidir. Kanunun 63. maddesinin ilk iki fıkrası şöyledir: “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.”

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası’nın haftalık çalışma süresi konusundaki düzenlemesine göre, haftalık çalışma süresi 48 saattir ve bu süre “günde en çok 8 saati geçmemek şartıyla haftanın çalışma günlerine taksim olunur”du (Madde 35). Böylece, çalışma süresi günlere eşit olarak dağıtılıyordu.

1971 yılında kabul edilen ve 2003 yılı Haziran ayına kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Yasası’nın haftalık çalışma süresi konusundaki düzenlemesi de şöyleydi: “Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, haftada 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.” (Madde 61/a)

Böylece, günlük çalışma süresini aşan saatler için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekiyordu. Bu düzenlemeler, işçinin ek bir sömürüye maruz kalmasını önliyordu. AKP’nin işçi haklarına bu alanda indirdiği darbeye 67 yıllık bir düzenleme yok edildi.

4857 sayılı Kanunla haftalık 45 saatin çalışma süresinin günlere dağılımında farklılaştırma olanağı sağlandı. Böylece işçi bir gün 11 saat, bir başka gün 3 saat çalıştırılabilecektir. Buradaki koşul, haftalık çalışma süresinin toplam 45 saat olmasıdır. Bu durumda, 11 saat çalışılan gün bir fazla çalışma ücreti ödenmemektedir.

Daha da tehlikeli ve zararlı olan uygulama, denkleştirilmesidir. Buna göre, iki aylık sürede (ve toplu iş sözleşmesinde kabul edilirse dört aylık sürede), haftalık çalışma süresinin ortalama 45 saati geçmemesi durumunda, fazla çalışma ücreti ödenmemektedir. Böylece işçi bir ay boyunca haftada 66 saat çalıştırılabilecek, bir sonraki ay haftada ortalama olarak 24 saat çalıştırılıp, fazla çalışma ücreti ödenmemiş olacaktır. Denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmesiyle dört aya çıkarılması durumunda, iş yoğunluğunun belirli aylarda yaşandığı sektörlerde fazla çalışma ücreti ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

4857 sayılı İş Yasası’nın geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulacağı belirtilmektedir. İlgili madde şöyledir: “Geçici Madde 6-Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.”

Çalışma mevzuatımıza 1475 sayılı İş Kanununda 1975 yılında 1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle giren kıdem tazminatı fonu konusu aşağıda ayrı bir başlık altında ele alınmaktadır.

İşçi haklarına büyük darbeler indiren 4857 sayılı İş Kanununun işçi lehine bazı düzenlemeleri de oldu.

En önemli düzenlemelerden biri, ücretlerin zamanında ödenmemesi durumunda işçilere iş durdurma hakkının tanınmasıydı. Bu düzenleme, sınırlı bir uygulamaya karşı hak grevi niteliğindedir. İlgili madde şöyledir: “Madde 34. Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.”

Özellikle ekonomik buhran dönemlerinde çok önemli bir hak olan bu düzenleme, gerek işçilerin örgütsüzlüğü, gerek sendikaların bu konudaki bilgisizliği ve duyarsızlığı nedeniyle, etkili bir araç olarak kullanılmadı. Ayrıca işverenin işçi çıkarma konusundaki yetkisi, bu hakkın kullanılmasının önündeki en önemli engeldi.

Etkisi çok sınırlı olsa da olumlu bir düzenleme de, bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçilerin eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işverenin bu işçileri eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorunda olmasıdır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır: “Madde 30: “Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.”

4857 sayılı İş Kanunu ile işçilerin yıllık ücretli izin süreleri iki gün artırıldı. Böylece, “işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; (a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, (b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, (c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az” olamayacağı düzenlemesi getirildi.

Bunlar ve İş Kanununun işçi lehine diğer bazı önemsiz düzenlemeleri sendikalar tarafından etkili bir biçimde kullanılmadı. Örneğin, birçok sendikacı ücretlerin ödenmesinin gecikmesi durumunda işçilerin işi durdurma hakkının doğduğunun farkında bile değildi.

4857 sayılı İş Kanunu sonrasında bir şirketin bir çalışana işbaşı yaparken imzalattığı sözleşmede yer alan bazı hükümler, bu kısıtlanmış hakların bile nasıl kullandırıldığını göstermektedir. Bazı hükümleri aktarılan sözleşme, Global Pricewaterhouse Coopers şirketi tarafından düzenlenmiştir: “Şirket’te yasal çalışma süreleri uygulanır... Çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit veya farklı şekilde bölünmesi ve çalışanın işe başlama ve bitiş saatlerini ve bu konudaki değişiklikleri belirleme yetkileri işverene aittir... Çalışanın, herhangi bir talimat olmaksızın, çalışma süresinin bitiminden sonra işyerinde kaldığı süre iş süresinden sayılmaz. Çalışan, Şirket tarafından gerekli görüldüğü takdirde PwC Çalışan El Kitabında belirlenmiş bulunan esaslar çerçevesinde fazla çalışma yapmayı ve Şirket tarafından talep edildiği takdirde, mevzuatta ulusal bayram ve genel tatil günü sayılan günlerde çalışmayı kabul ve taahhüt eder.” (M.6)

Denizbank A.Ş.’nin 2004 yılında bir çalışanına imzalattığı bir sözleşmede yer alan hükümler de şöyledir:

“Çalışanın işyerinde yaptığı iş, yönetim ve organizasyon gereği, geçici veya devamlı olarak değiştirilebilir. Çalışan bu konuda kendisine verilen talimatlara uymayı peşinen kabul eder.

“Çalışanın işini göreceği işyeri ve mahal İşveren tarafından belirlenir. Çalışan, İşverenin Genel Müdürlük, Şirket ve eklentileri ile Türkiye çapında kurulu bulunan ve kurulacak tüm şube ve diğer işyerleri ve İşverenin bağlı bulunduğu Zorlu Holding A.Ş. ve Denizbank A.Ş. İştirakleri’ne bağlı tüm grup şirketlerinde devamlı veya geçici sürelerle çalışmayı kabul ve taahhüt eder.”

“Günlük ve haftalık çalışma saatlerinin dağılımı ile işe başlama ve bitiş saatlerini, dinlenme zamanlarını tayin, tespit ve değiştirme yetkisi işverene aittir.”

“Çalışan, İşverence gerekli görüldüğü takdirde yasal sınırlar içerisinde fazla çalışma yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu fazla çalışmalara ilişkin ücret Çalışanın asıl ücretinin içerisinde.”

“Çalışanın ücreti, yıllık brüt ...TL’dir. bu ücret, fazla çalışma ücretinin yanı sıra, çalışılmayan hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretlerini de kapsar.”

“Eğitim giderleri: Çalışan, işbu sözleşmesini yürürlük tarihinden itibaren iki yıl içinde feshetmesi veya İşveren tarafından haklı nedenle feshine yol açması durumunda, İşveren tarafından kendisi için yapılmış bulunan tüm eğitim giderlerini, seyahat masraflarını, tahsisat, yolluk ile eğitim süresince çalışmadığı halde kendisine ödenen ücretleri ve sair ödeme tutarını; (a) yabancı para olarak yapılmış harcamaları o yabancı para birimi üzerinden ve harcama tarihinden itibaren yürütülecek aylık % 10 faizi ile birlikte, (b) Türk Lirası olarak yapılmış bulunan harcamaları ise, harcamanın yapıldığı tarihteki kur üzerinde USD’na çevrilerek bulunacak miktar üzerinden ve harcama tarihinden itibaren yürütülecek aylık % 10 faizi ile birlikte, İşverenin ilk talebinde nakden ve def’aten ödemeyi, peşinen ve gayrikabili rücu olarak kabul ve taahhüt eder.”

Tekstilbank’ın imzalattığı bir sözleşmede şu hüküm bulunmaktadır: “İşinin özelliği ve görülecek lüzum üzerine normal çalışma saatleri dışında fazla çalışma yapılabilir. Bir yıllık fazla çalışma süresi olan 270 saatlik fazla çalışma ücreti dahi belirtilen ücrete dahildir.”